

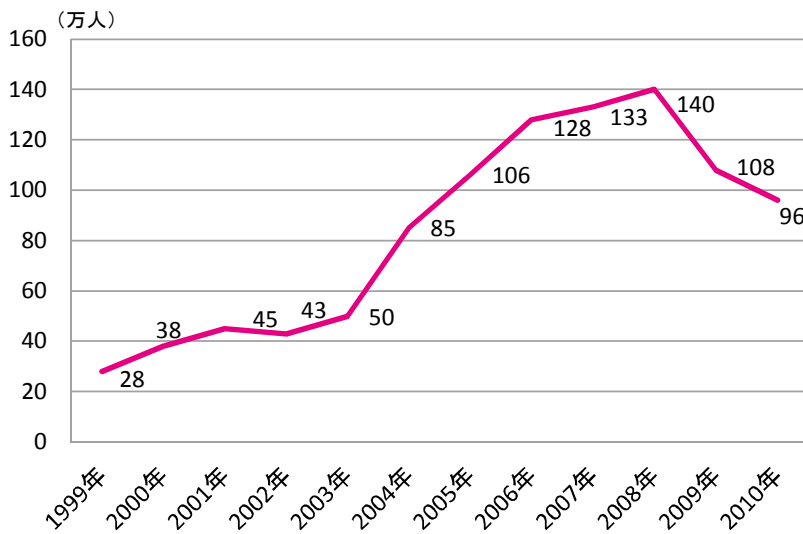
第2特集

派遣労働者の働き方とキャリアパス

—派遣先、派遣元、派遣社員のアンケート及びヒアリング調査から—

JILPT 副主任研究員 小野晶子／主任調査員補佐 奥田栄二

図1 派遣労働者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」。1999～2001年は8月の数値。

と共に製造業務派遣での雇用調整が進んだことであるが、製造業務派遣の禁止等の派遣法改正を見込んで、企業が派遣労働の活用を差し控える動きになったことも少なからず影響していると考えられる。

派遣労働は雇用のバッファになつていくため、景気や企業業績の変動により契約が打ち切られることもあり、一つの職場で長く働き続けられる保証はない。期間の定めのない雇用である正社員とは異なり、派遣労働者などの期間の定めのある雇用者が、長期的な展望を持ってキャリア形成していくことは依然として難しい状況にある。

派遣労働者が二〇一〇年代に集中しているという点も深刻な問題の一つである。この年代は、職業経験と能力を蓄積して、四〇歳以降のキャリアに近づけていく必要がある。しかし、一九九〇年代半ばから二〇〇〇年代半ばまでの「就職氷河期」と呼ばれる約一〇年間に、高校や大学を卒業した若者が正社員として採用されず、多くが非正規労働者となつていく。今後、多くの若者が非正規労働者として、キャリア開発の外に置かれたならば、これらの層のキャリア開発は恒常的に問

はじめに

労働者派遣法(1)が一九八五年に成立、翌年施行されてから、二五年余りが経過した。図1は、派遣労働者数の推移を示している。一九九九年に二八万人だった派遣労働者数(2)は、二〇〇三年に五〇万人となり、二〇〇四年に製造業務への派遣が可能になると、その数は八五万人に激増した。その後二〇〇八年の一四〇万人まで増加し続け、リーマン・ショック後に急減、二〇一〇年には九六万人となった(3)。この減少の主要因は、景気の冷え込み

題を抱えることとなる。人的資源に頼らざるを得ない我が国にとつて、若年層のキャリア開発は急務の課題といえる。

以上を踏まえ、労働政策研究・研修機構では、二〇〇八年度から「派遣労働者のキャリアパスに関する研究」を実施した(4)。本研究の目的は、アンケート調査やヒアリング調査から、多面的に派遣労働者のキャリア形成を捉え、その実態と可能性を探ることである。

本稿では、アンケート調査(派遣元調査、派遣先調査、派遣社員調査)及び派遣社員のヒアリング調査を元にして、派遣労働者の働き方とキャリア形成の現状を述べる(5)。以下では、第一に派遣労働者の業務と仕事内容に触れ、第二に賃金、第三に年齢と雇用不安、第四に正社員希望と求職活動の現状、そして最後に、派遣労働から正社員への転換状況と意識についてまとめることにする。





派遣先は派遣労働者に対して、どのような業務、どのくらいの難易度の仕事を配分しているのだろうか。派遣労働の業務は、事務系、製造業務系、技術系の大きく三つに分かれる。表1は、派遣先調査から、派遣先事業所における派遣業務の割合を示している。もともと割合が大きいのは「一般・営業事務・データ入力等」(五一・四%)である。一〇%以上の割合を示しているの

1. 業務と仕事内容

表1 派遣先における派遣業務割合

業務			業務			
大分類	小分類	%	大分類	小分類	%	
1212(100.0)			1212(100.0)			
オフィスワーク系	一般・営業事務・データ入力等	51.4	専門職系	機械設計	7.4	
	一般・営業事務等(自由化業務)	10.2		放送機器等操作	1.9	
	ファイリング	5.3		放送番組等における大道具・小道具	0.2	
	財務	3.5		放送番組等演出	1.2	
	経理・会計	7.1		アナウンサー	0.2	
	金融事務	6.8		建築物清掃	1.5	
	貿易・国際事務・取引文書作成	3.2		建築設備運転・点検・整備	0.7	
	受付・案内	9.6		インテリアコーディネーター	0.2	
	秘書	2.7		研究開発	7.5	
	通訳・翻訳・速記	3.2		調査	1.1	
	テレフォンオペレーター	3.0		駐車場管理	0.5	
	その他の事務職	3.7		事業実施体制の企画、立案関係	1.2	
	医療・福祉系	医療事務		1.7	その他の専門職	4.5
	医療・福祉・介護関連職	5.3		製造業務系	電気機械器具組立・修理	3.1
テレマーケティングの営業	2.7	半導体・電子機器製造組立・修理	1.4			
セールスエンジニア、金融商品の営業	1.1	輸送用機械組立・修理	1.6			
販売	2.9	その他の製造	15.7			
営業・販売系	デモンストレーター	0.7	軽作業系	運送・運送補助	1.8	
	添乗	-	倉庫作業	6.1		
	その他の営業・販売関連職	1.9	その他の軽作業	6.3		
	OAインストラクター	2.1	その他上記に該当しない業務	2.6		
IT技術・クリエイティブ系	情報処理システム開発	10.2	無回答	2.6		
	編集・印刷・DTPオペレーター	2.2				
	広告デザイン	1.6				
	その他の技術・クリエイティブ職	2.2				

注) 網掛部分は10%以上の業務。
資料出所: 派遣先調査、複数回答。

表2 派遣業務別、仕事の難易度 (%)

	n	ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事	おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事	無回答
合計	n: 1900 %: 100.0	831 (43.7)	772 (40.6)	220 (11.6)	24 (1.3)	53 (2.8)
一般・営業事務・データ入力等	573	49.6	39.1	8.0	-	3.3
一般・営業事務等(自由化業務)	81	44.4	45.7	8.6	-	1.2
経理・会計	47	38.3	53.2	6.4	-	2.1
金融事務	80	78.8	16.3	5.0	-	-
受付・案内	73	43.8	31.5	17.8	5.5	1.4
テレフォンオペレーター	27	37.0	33.3	14.8	3.7	11.1
その他の事務職	23	17.4	56.5	8.7	13.0	4.3
医療・福祉・介護関連職	57	22.8	54.4	14.0	5.3	3.5
テレマーケティングの営業	24	37.5	50.0	12.5	-	-
販売	29	13.8	69.0	17.2	-	-
情報処理システム開発	103	13.6	62.1	20.4	1.0	2.9
その他の技術・クリエイティブ職	20	35.0	60.0	5.0	-	-
機械設計	77	16.9	54.5	19.5	2.6	6.5
研究開発	70.0	28.6	57.1	11.4	1.4	1.4
その他の専門職	45	44.4	44.4	8.9	2.2	-
電気機械器具組立・修理	33	57.6	30.3	9.1	-	3.0
その他の製造	171	64.3	26.9	5.8	1.2	1.8
倉庫作業	47	48.9	34.0	14.9	-	2.1
その他の軽作業	47	63.8	14.9	8.5	6.4	6.4
その他上記に該当しない業務	24	20.8	45.8	25.0	4.2	4.2

注) 観察数20以上の業務を抜粋。網がけ部分は合計値より5ポイント高い数値。
資料出所: 派遣先調査

は、「一般・営業事務等(自由化業務)」(一〇・二%)、「情報処理システム開発」(一〇・二%)、「その他の製造」(一五・七%)である。
表1の四六種の業務のうち、表2では観察数が20以上の業務について仕事の難易度をみている。派遣業務でもっとも多い「一般・営業事務・データ入力等」は、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事(四九・六%)」の割合が高い。「金融事務」では、その割合が七八・八%と突出して高いことが分かる。また、製造業務や軽作業系の派遣業務に関しても、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事」とする割合が高い。「一般事務・営業事務」に

「データ入力等」は、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事(四九・六%)」の割合が高い。「金融事務」では、その割合が七八・八%と突出して高いことが分かる。また、製造業務や軽作業系の派遣業務に関しても、「ほとんど指示に従い行う、定型的な仕事」とする割合が高い。「一般事務・営業事務」に

表3 派遣業務別、業務未経験者受け入れの有無

	n	ある	ない	無回答
合計	1900	1092	774	34
	%	100.0	57.5	40.7
一般・営業事務・データ入力等	573	60.6	37.9	1.6
一般・営業事務等(自由化業務)	81	58.0	38.3	3.7
経理・会計	47	23.4	72.3	4.3
金融事務	80	78.8	21.3	-
受付・案内	73	56.2	42.5	1.4
テレホンオペレーター	27	66.7	29.6	3.7
その他の事務職	23	43.5	56.5	-
医療・福祉・介護関連職	57	61.4	36.8	1.8
テレマーケティングの営業	24	70.8	29.2	-
販売	29	55.2	44.8	-
情報処理システム開発	103	18.4	80.6	1.0
その他の技術・クリエイティブ職	20	20.0	80.0	-
機械設計	77	31.2	64.9	3.9
研究開発	70.0	41.4	57.1	1.4
その他の専門職	45	40.0	57.8	2.2
電気機械器具組立・修理	33	63.6	30.3	6.1
その他の製造	171	90.1	8.8	1.2
倉庫作業	47	76.6	21.3	2.1
その他の軽作業	47	89.4	6.4	4.3
その他上記に該当しない業務	24	62.5	37.5	-

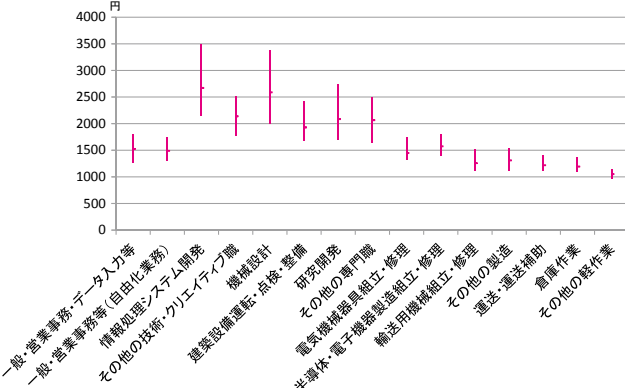
注) 観察数 20 以上の業務を抜粋。網がけ部分は合計値より 5 ポイント高い数値。
資料出所：派遣先調査

関しては、「一通り仕事が出来るようになる習得期間」として一〜三カ月をあげる事業所が大半であるのに対し、製造業務や軽作業に関しては「一週間〜一カ月と、さらに簡単な仕事を中心であることがわかる。」

一方、自身の判断が求められる仕事は、「情報処理システム開発」、「機械設計」などである。これらの業務の習得期間は、一〜三カ月をあげる事業所が多いが、一年以上と答える事業所割合も他に比べて高い。これらの業務は専門知識や経験のベースがあつて、派遣先の仕事を習得する期間と考えられ、未経験者が従事して習得できる期間でないことに注意が必要である。

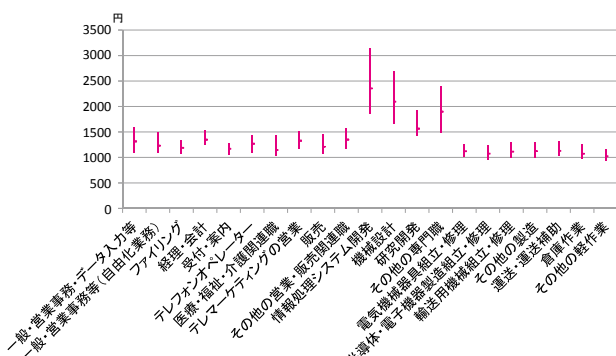
表3は、業務別にみた業務未経験者受け入れの有無である。「経理・会計」、「情報処理システム開発」、「その他の技術・クリエイティブ職」、「機械設計」、「研究開発」などの業務については、業務経験者のみ受け入れている事業所が多く、より専門性が高いことが示唆されている。一方、未経験者の受け入れが多い業務は、「金融事務」、「テレホンオペレーター」、「テレマーケティングの営業」、製造業務および軽作業業務である。「一般事務・営業事務」についても六割の事業所において業務未経験者を受け入れており、未経験者への門戸が広いことが分かる。

図2 特定派遣の賃金幅(観察数20以上の業務のみ抜粋)



資料出所：派遣元調査

図3 一般派遣の賃金幅(観察数20以上のみ抜粋)



資料出所：派遣元調査

ここでは、特定労働者派遣(以下、特定派遣という)と一般労働者派遣(以下、一般派遣という)における業務別の賃金をみていく。特定派遣と一般派遣は、派遣元が派遣事業を実施する上での法的な区切りであるが、特定派遣では常用型の派遣労働者を雇用し、一

派遣元調査では、業務ごとの平均時給額の他に、市場賃金の幅を把握する

①業務別にみた賃金の幅

2. 賃金



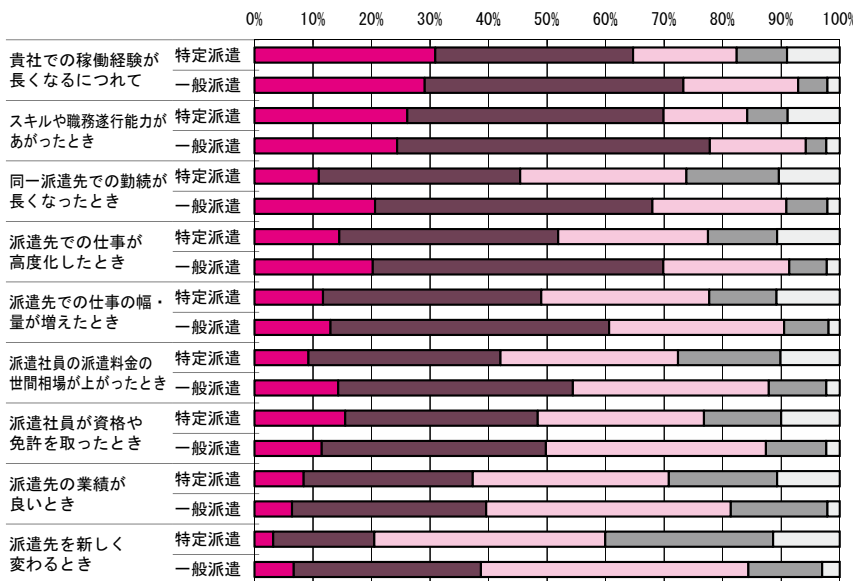
ために上限時給額と下限時給額を聞いている。図2と図3は特定、一般派遣別の賃金幅である。線中にある点は平均賃金額である。なお、特定派遣全体の平均時給は一八二・八円、一般派遣の場合は二三四・七円と、五〇〇円程度の開きがある。

特定派遣では「情報処理システム開発」は下限時給の平均額(以下、下限平均)二一四・五円、上限時給の平均額(以下、上限平均)三四九・二円と賃金が高く幅も広い。次に「機械設計」が下限平均二〇〇・八円、上限平均三三三・五円、こちらも比較的賃金幅が広い。「一般・営業事務・データ入力」は下限平均一二五・〇円、上限平均一八〇・七円となっている。下限賃金の平均値が低いのは、軽作業や製造業務であり、一〇〇〇〜一三〇〇円くらいで推移し、上限金額もそれから二〇〇〜三〇〇円程度の幅である。

一般派遣では「一般・営業事務・データ入力」が下限平均一〇九八・〇円、上限平均一五九一・二円となっている。これは特定派遣と比較すると、二〇〇円程度低い。オフィスワーク系の業務では、大体一〇〇〇〜一二〇〇円が下限で、上限との差は三〇〇〜五〇〇円程度である。上限下限賃金とも高いのは、「情報処理システム開発」で下限平均一八五八・七円、上限平均三二四・三円、機械設計が下限平均一六六・〇円、上限平均二六九六・八円であり、特定派遣と同様賃金幅も広がっている。ただ、特定派遣と比べて一般派遣の方が下限が三〇〇円程度、上限が五〇〇円程度低くなっている。製造業務および軽作業に関してみると、下限時給が一〇〇〇円前後、上限時給が一三〇〇円前後となっており、賃金幅は小さい。

特定派遣、一般派遣を通じていえることは、「情報処理システム開発」、「機械設計」、「研究開発」、「その他の専門職」など、業務遂行に当たって高い技能が求められる業務において、賃金幅が広いことである。平均時給の標準偏差も、これらに関しては他より数値が高く、ばらつきが大きい。これらのことから、賃金がシングルレートではなく、複数あることが示唆される。つまり、定型業務から高度な判断業務まで技能レベルに応じて賃金が異なり、レベルを評価する「ものさし」が市場に存在する、あるいは派遣会社内で評価制度等が構築されている可能性がある。

図4 派遣社員の賃金上昇の要因



資料出所：派遣元調査

には、あまり賃金上昇がみられない。一般派遣でも、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」(同上七三・三%)、「スキルや職務遂行能力があがったとき」(同上七七・九%)の割合が高い。特定派遣と比較すると、一般派遣の方が「同一派遣先での勤務が長くなったとき」(同上六八・〇%)では、特定派遣よりも二三ポイント近く高くなっている。また、「派遣先での仕事が高度化したとき」、「派遣先での仕事の幅・量が増えたとき」、「派遣料金の世間相場が上がったとき」、「派遣先を新しく変わるとき」、「派遣先を新しく変わるとき」の項目において一〇〜二〇ポイントの差がみられる。

特定派遣では、派遣元における雇用区分が正社員などで、派遣元の賃金制度に準じて支払われることが多く、派遣先での仕事内容や派遣料金、世間相場などに影響されない構造になっている。一方で、一般派遣では、派遣先での仕事内容によって支払われる派遣料金が変わり、それが賃金に影響を及ぼす構造となっていることがわかる。

②賃金の上昇の要因

それでは、どのような時に賃金上昇がみられるのか(図4)。特定派遣では、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」(「よくある」と「たまにある」で六四・七%)、「スキルや職務遂行能力があがったとき」(同上六九・九%)に賃金上昇がみられる。一方で「派遣先を新しく変わるとき」(同上二〇・五%)

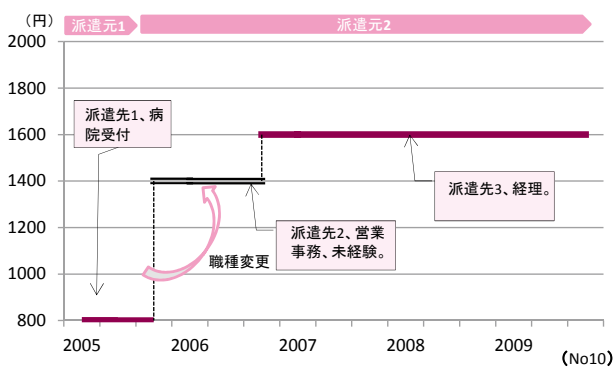
には、あまり賃金上昇がみられない。一般派遣でも、「貴社での稼働経験が長くなるにつれて」(同上七三・三%)、「スキルや職務遂行能力があがったとき」(同上七七・九%)の割合が高い。特定派遣と比較すると、一般派遣の方が「同一派遣先での勤務が長くなったとき」(同上六八・〇%)では、特定派遣よりも二三ポイント近く高くなっている。また、「派遣先での仕事が高度化したとき」、「派遣先での仕事の幅・量が増えたとき」、「派遣料金の世間相場が上がったとき」、「派遣先を新しく変わるとき」、「派遣先を新しく変わるとき」の項目において一〇〜二〇ポイントの差がみられる。

③事例からみる賃金の推移

事例調査では、主に長期派遣での派遣歴が直近で三年以上ある六三ケースを中心に、賃金プロフィールを三つのパターン（上昇、横ばい、上下幅が大きい）(6)に分け、賃金推移とその要因をみた。以下に上昇、横ばい、上下幅が大きいケースにおいてその要因と事例を提示する。

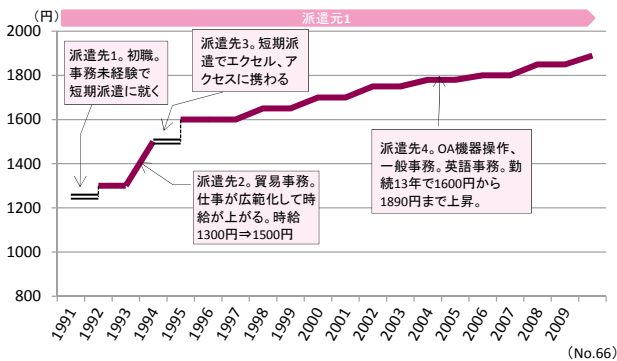
賃金上昇傾向にあるケースにおいては、派遣先を移動して上昇した場合と同一派遣先で上昇した場合では要因は異なる。派遣先を移動した際の賃金上昇からは、大きく三つの要因が観察された。一つは職種の変動。例えば、営業事務から経理や、製造業務から事務職というように、より賃金の高い職種に移ることがあげられる。二つめは、同じ職種の中でより難易度が高い仕事に就く場合。特に、未経験から経験を積んで、次に実務経験者として同職種に就くと上昇する。三つめは、勤務地の移動。東京の派遣労働者の賃金水準は地方に比べて高いため、東京に移動した場合には上昇する。勤務地変更と職種変更における賃金上昇の幅は、職業能力の上昇で獲得できる上昇幅を凌駕するほど大きい。例えば、職種変更による賃金上昇の例でいえば、図5のNo.10（女性、三〇歳、経理）のケースが典型的である。

図5 ①上昇：女性、30歳、経理（No.10）



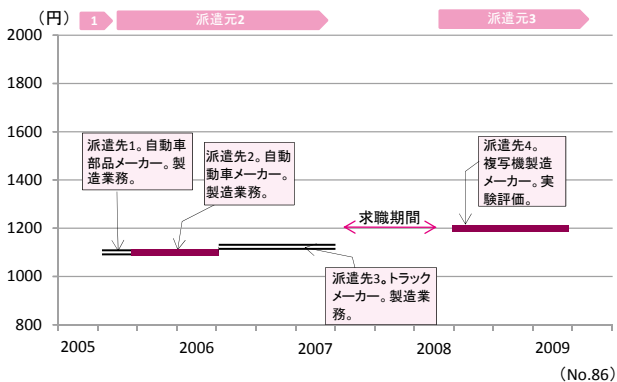
で働くことが向いていないと感じ、専門学校に通って簿記三級の資格を取得、実務経験をつけるために経理職に近い営業事務の仕事を紹介され働き始める（派遣先2）。時給は一四〇〇円と、従前の医療事務の派遣と六〇〇円もの差がある。同社で一年働いて契約更新せず、同じ派遣元から現在の派遣先であるマンション管理会社（派遣先3）の経理事務に移る。現在は時給一六〇〇円である。現在の派遣先に入職して二年が経つが時給は上昇していない。同一派遣先での賃金上昇要因では、三つの要因が観察された。一つめは、派遣期間が一年以上と長いこと。二つめは、同一派遣先で派遣期間が長くなるに従って、仕事内容が広範化、高度化していくこと。どちらかといえば一般事務や営業事務といったような事務

図6 ①上昇：女性、38歳、一般事務、英文ファイリング（No.66）



全般、職務範囲が明確に限定されていない、付帯業務が多い職務にみられる。三つめは、積極的に賃金交渉を行っている場合である。自身の仕事の状況を派遣元に頻りに伝え、派遣先に働きかけてもらうよう相談をしているケースでは、賃金上昇が観察される場合が多い。これらの要因を表す事例として、図6のNo.66（女性、三〇歳、一般事務、英文ファイリング）のケースがあげられる。

図7 ②横ばい：男性、37歳、製造業務、実験評価（No.86）



番号の派遣先は海運貨物取扱業者（乙仲）での貿易書類の作成業務で（派遣先2）、当初の時給は一三〇〇円と最初の派遣から五〇〇円上昇している。同社では三年働いているが、その間二〇〇円上昇して最終的には一五〇〇円となっている。現在は、大手造船会社の海外プロジェクトに派遣されている（派遣先4）。最初の時給は一六〇〇円、現在は一八九〇円と三九〇円上昇している。このケースの特徴は、派遣先、派遣元との長期契約による関係性の深まりと、氏が派遣元に時給上昇交渉を常に行っていることである。氏は毎年三月に派遣元に対して「一人春闘」すると言っている。また、業務が広範化した場合は派遣元に状況説明し、派遣先に賃金（派遣料金の）交渉をしてもらっている。

図8 ②横ばい：女性、34歳、OA機器操作、データ入力(No.38)

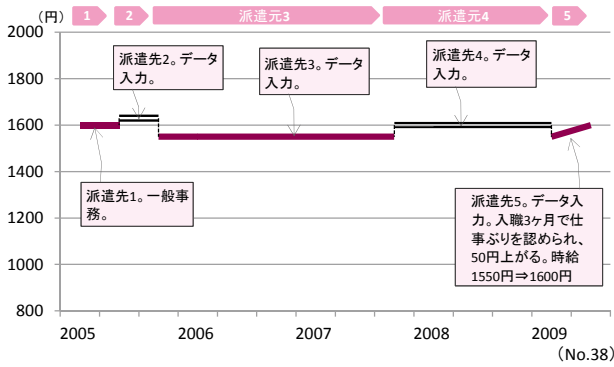


図9 ②横ばい：女性、39歳、経理(No.73)

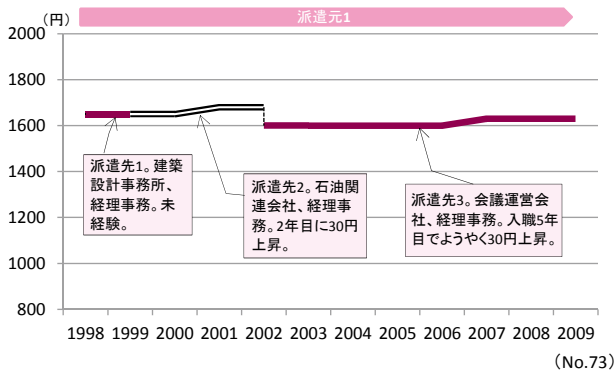


図10 ③上下動：女性、34歳、データ入力等事務(No.15)

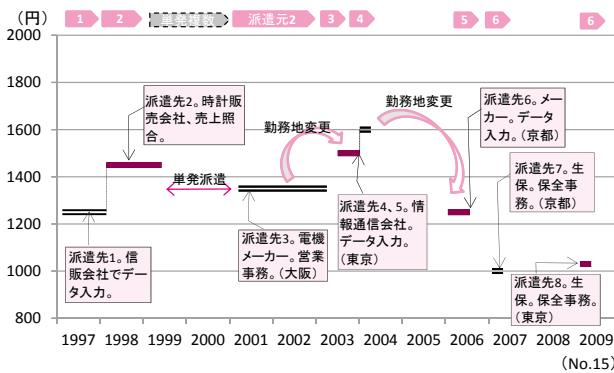
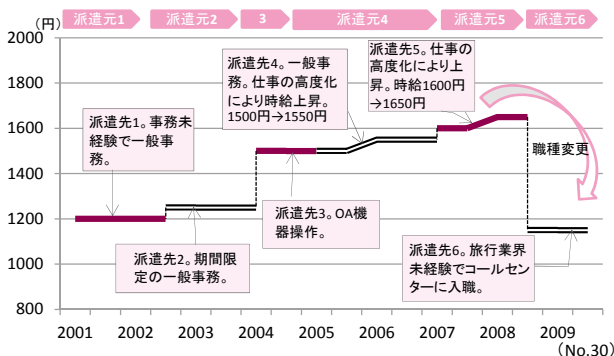


図11 ③上下動：女性、29歳、一般事務、コールセンター(No.30)



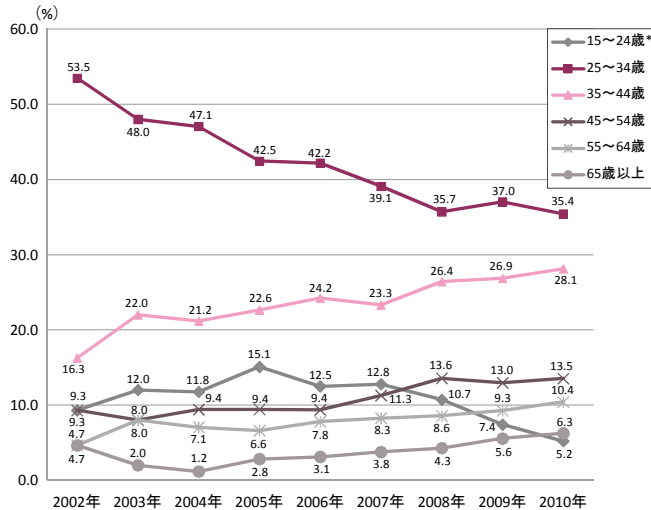
賃金が横ばいになる要因は、上記にあげた賃金上昇と逆の要因(職種変更がない、仕事が広範化・高度化していない、賃金交渉していない等)に加え、職種別の市場賃金の中で頭打ちになっている可能性がある。例えば、図7のNo.86(男性、三七歳、製造業務、実験評価)は製造業務、図8のNo.38(女性、三四歳、OA機器操作、データ入力)はデータ入力と、派遣先が変わっても職種は変わっていない。No.86は、高校卒業後、正社員として働くが三年弱働いて離職。その後、新聞販売店など三社を渡り歩き、三二歳の時に派遣労働を始める。派遣先1は愛知の自動車部品工場の製造ラインで、時給は一一〇〇円であった。二カ月程度働いたが、寮の同部屋の人間関係がうまくいかず離職、神奈川の自動車工場に移る(派遣

先1)。時給は一一〇〇円であった。半年ほど勤め、労働条件がよい(夜勤が無い)派遣先3に移る。二〇〇七年夏頃(二〇〇八年春にかけて)正社員への転職活動を行うがうまくいかず、つなぎとして派遣先4において短期契約で働き始めたが、その後三カ月契約に変更し、現在に至っている。No.38は、同一派遣先での勤続期間が、最長で約二年半と短く、仕事が高度化してきたら派遣先を変わるといふ特性もあり、同一派遣先で賃金は上昇していない。図9のNo.73(女性、三九歳、経理)は、経理事務に就いており、仕事の高度化がみられるが賃金交渉していない。賃金上昇幅は、現在の派遣先で勤めた七年間で三〇円にとどまる。最初の派遣先(建築設計事務所)では、未経験で経理事務(短期派遣)に就く。時給

は一六五〇円であった。二番目の派遣先は石油関連会社の子会社での経理事務であった。氏は同社で働きながら専門学校に通い、一年後に簿記二級を取得している。当初時給は一六五〇円であったが三〇円上昇している。現在の派遣先は会議場展示運営会社で経理事務を行っている(派遣先3)。働き始めて七年になるが、五年目に一度三〇円上昇しただけである。いずれのケースもそれぞれの職種の賃金相場においては比較的高水準にある(前掲図2、3参照)。

賃金が下降する場合の大きな要因は、労働者本人の都合により、自由度が高い職を求めたり、勤務地を東京から地方へ移したり、あえて賃金が低い職種に移したりすることによる。例えば、図10のNo.15(女性、三四歳、データ入力等事務)のケースでは、結婚後に夫の転勤に伴い、地域を移り変わりながら派遣で働いている(派遣先3以降)。また、図11のNo.30(女性、二九歳、一般事務、コールセンター)のケースでは、派遣先を移りながら時給は上昇していったが、将来キャリアを旅行業界に定め、離職。旅行業界は業界経験者が求められる風潮にあり、未経験でも受け入れてくれるのはコールセンターぐらいであった。旅行業界は他の業界に比べても賃金が低いといわれ、その中でも未経験可の仕事であるため、賃金は低い。No.30は、ここで就業経験の実績を一年ほど作り、本格的に転職活動に移ろうと考えている。

図12 派遣労働者の年齢階層別割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」。* 15～24歳で就学の傍ら働いている者は除いている。

表4 特定派遣、一般派遣別、紹介容易な年齢上限(上位業務三つ選択)

【特定派遣】	n	年齢階層 (%)					無回答	平均(歳)
		40歳未満	40~49歳	50~59歳	60歳以上			
	1138 (100.0)	173 15.2	311 27.3	297 26.1	351 30.8	6 0.5	49.52	
一般・営業事務・データ入力等	108	20.3	39.9	17.6	22.3	-	45.56	
情報処理システム開発	139	32.3	40.3	20.9	4.3	2.2	42.35	
その他の技術・クリエイティブ職	21	23.8	47.6	9.6	19.0	-	45.10	
機械設計	106	20.8	25.5	34.9	18.9	-	47.42	
建築物清掃	25	0.0	0.0	24.0	76.0	-	62.16	
建築設備運転・点検・整備	30	0.0	13.3	30.0	56.7	-	57.50	
研究開発	47	27.6	29.7	31.9	10.7	-	44.45	
その他の専門職	43	4.6	14.0	34.9	41.9	4.7	53.80	
電気機械器具組立・修理	43	11.7	30.2	27.9	30.2	-	49.51	
半導体・電子機器製造組立・修理	21	14.3	38.1	28.6	19.0	-	46.67	
輸送用機械組立・修理	21	19.1	14.3	28.5	38.1	-	50.67	
その他の製造	119	9.2	22.7	34.4	33.5	-	51.72	
運送・運送補助	36	0.0	8.4	30.6	61.1	-	58.00	
倉庫作業	72	5.6	8.3	43.1	43.1	-	54.04	
その他の軽作業	71	0.0	19.8	16.9	63.4	-	56.97	

注) 観察数 20 以上の業務を抜粋。年齢階層の網がけはピーク、平均値の網がけは 50 歳以上を示す。

【一般派遣】	n	年齢階層 (%)					無回答	平均(歳)
		40歳未満	40~49歳	50~59歳	60歳以上			
	1524 (100.0)	74 4.9	405 26.6	548 35.9	490 32.2	7 0.5	51.87	
一般・営業事務・データ入力等	131	10.7	45.0	32.1	12.2	-	46.49	
一般・営業事務等(自由化業務)	36	8.3	38.9	38.9	13.9	-	48.17	
ファイリング	25	0.0	28.0	40.0	32.0	-	51.68	
財務	29	0.0	41.3	41.3	17.2	-	50.31	
経理・会計	53	3.8	47.1	43.3	5.7	-	47.83	
受付・案内	22	13.6	31.8	22.7	31.8	-	48.64	
通訳・翻訳・速記	28	3.6	39.3	25.0	32.2	-	52.07	
テレフォンオペレーター	37	5.4	37.8	43.2	10.8	2.7	48.58	
医療・福祉・介護関連職	40	0.0	20.0	55.0	25.0	-	53.20	
テレマーケティングの営業	32	3.1	37.5	50.1	9.4	-	48.84	
販売	48	6.3	25.0	29.2	37.6	2.1	52.53	
その他の営業・販売関連職	24	8.3	41.7	20.8	29.2	-	49.71	
情報処理システム開発	45	13.3	40.0	40.0	6.6	-	46.02	
機械設計	40	12.5	30.0	5.0	52.5	-	52.13	
建築物清掃	57	0.0	3.5	12.3	84.2	-	60.89	
研究開発	20	5.0	40.0	20.0	35.0	-	51.00	
その他の専門職	37	2.7	18.9	18.9	59.4	-	56.41	
電気機械器具組立・修理	54	13.0	33.4	38.9	14.8	-	47.72	
半導体・電子機器製造組立・修理	40	7.5	40.0	32.5	20.0	-	49.00	
輸送用機械組立・修理	40	10.0	32.5	45.0	12.5	-	48.28	
その他の製造	146	0.7	26.0	41.8	31.5	-	52.60	
運送・運送補助	48	2.1	4.2	56.2	37.5	-	55.19	
倉庫作業	147	2.1	10.2	53.7	32.7	1.4	53.72	
その他の軽作業	159	0.0	13.2	36.5	50.2	-	55.77	

注) 観察数 20 以上の業務を抜粋。年齢階層の網がけはピーク、平均値の網がけは 50 歳以上を示す。

資料出所：派遣元調査

○歳代に多く、四○歳以降急激にその人数が減る。そのため、世間では派遣労働には「年齢の壁」があるとされている。図12は、総務省「労働力調査」

①年齢の「壁」

の統計から派遣労働者の年齢階層別比率を表している。この図からわかるこ

3. 年齢の「壁」と雇用不安

とは、第一に、派遣労働者の年齢階層で最も多いのは「二五〜三四歳」、次に多いのが「三五〜四四歳」で、経年でも、この二つを合わせると六割を超えることである。第二に、「二五〜三四歳」の割合が二〇〇二年に五三・五%だったのが、二〇一〇年には三五・四%と一八ポイントも下がっている。一方、「三五〜四四歳」の割合が二〇〇二年に一六・三%だったのが、二〇一〇年に二八・一%と一二ポイント

ト程度上昇している。また、四五歳以降の高年齢の階層も微増ではあるがすべて上昇しており、逆に若年層の「一五〜二四歳」は二〇〇七年以降減少を続け二〇一〇年に五・二%と全階層中もっとも割合が低くなっている。このように、全体の傾向をみると、派遣労働者の年齢は上昇傾向にあることがわかる。派遣元調査では、年齢が高くても仕事の紹介が比較的容易な業務と、その

限界年齢階層を聞いている(表4)。めやすのため、観察数が20以上の業務について、ピークの年齢階層に網がけしている。業務全体の平均年齢で見ると、特定派遣では四九・五二歳、一般派遣では五一・八七歳と、一般派遣の方がやや年齢が高い。

業務ごとに分布を見ていくと、「一般・営業事務・データ入力等」は特定一般派遣共に四〇歳代がピークであり若年に偏っている。「情報処理システム開発」も、特定派遣で四〇歳代、一般派遣では四〇〜五〇歳代がピークであり、比較的若い。同じ技術系派遣でも、「機械設計」はそれよりも少し年齢が高く、特定派遣では五〇歳代、一般派遣では六〇歳代がピークである。製造業務、軽作業に關しても比較的年齢階層が高いが、半導体製造に限ってみれば、特定、一般派遣共に四〇歳代にピークが来ており、比較的若い派遣労働者に偏っている職場であることが推測される。

以上のことから、派遣労働では、かつては「三五歳頃に壁が来る」といわれてきたが、その壁は四〇歳前後までのびてきている。しかしながら職種別にみると、事務系では比較的早く四〇歳代には上限が来る。一方、機械設計や製造業務、軽作業は比較的高年齢でも派遣される傾向にある。

② 雇用不安

派遣労働は不安定雇用であると言われ、派遣社員は、雇用不安についてどのように感じているのであろうか。派遣社員調査によれば、将来の雇

表5 将来の雇用不安

	n	不安はない	あまり不安はない	どちらともいえない	少し不安である	不安である	不安なし計	不安あり計
合計	4307	3.5	9.4	16.3	27.9	42.9	12.9	70.8
<性別>								
男性	1227	5.1	11.2	18.3	28.2	37.2	16.3	65.4
女性	3021	2.5	8.8	15.5	27.8	45.4	11.3	73.2
<年齢別>								
30歳未満	963	3.8	10.5	19.1	31.6	35.0	14.3	66.6
30～35歳未満	977	2.9	9.9	14.8	27.2	45.1	12.8	72.4
35～40歳未満	772	2.1	6.7	15.2	28.0	48.1	8.8	76.0
40～45歳未満	525	0.8	6.7	12.4	28.0	52.2	7.4	80.2
45歳以上	767	5.9	12.3	16.3	25.3	40.3	18.1	65.6
<未・既婚の別>								
既婚	1772	4.1	12.2	18.0	27.7	38.0	16.3	65.7
未婚	2475	2.7	7.4	15.0	28.2	46.6	10.1	74.9
<雇用形態別>								
登録型派遣社員	2450	2.7	8.2	15.7	26.4	47.0	10.9	73.4
常用型派遣社員(期間の定めあり)	1115	4.8	9.6	16.7	29.1	39.7	14.4	68.9
常用型派遣社員(期間の定めなし)	742	4.3	12.8	17.7	31.0	34.2	17.1	65.2

注)「不安なし」は「不安はない」「あまり不安はない」の合計。「不安あり」は「不安である」「少し不安である」の合計。
資料出所: 派遣社員調査

表6 派遣社員としていつまで働きたいと考えているか

	n	できるだけ派遣社員として長く働きたい	ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい	できるだけ早く派遣社員を辞めたい	無回答
合計	4473	22.9	44.9	29.6	2.7
<性別>					
男性	1273	18.5	41.9	37.4	2.2
女性	3111	24.6	46.5	26.4	2.4
<年齢別>					
30歳未満	997	15.3	51.0	32.4	1.3
30～35歳未満	998	20.2	48.9	29.7	1.2
35～40歳未満	793	23.1	43.4	32.0	1.5
40～45歳未満	541	24.8	41.6	31.4	2.2
45歳以上	803	34.2	37.9	23.2	4.7
<未既婚>					
既婚	1837	27.8	45.8	23.6	2.8
未婚	2550	19.1	44.6	34.2	2.1
<雇用形態別>					
登録型派遣社員	2529	23.9	46.3	27.8	2.0
常用型派遣社員(期間の定めあり)	1165	22.1	42.3	33.4	2.2
常用型派遣社員(期間の定めなし)	779	20.8	44.2	29.7	5.4
<派遣元からの紹介評価別>					
紹介されている	1589	27.3	45.6	25.2	2.0
紹介されているが希望に添うものがない	179	20.7	45.3	33.0	1.1
紹介がほとんどされない	529	20.8	37.4	40.6	1.1

資料出所: 派遣社員調査

年齢別にみると、年齢が高まるほど「できるだけ派遣社員として働きたい」とする割合が高まる一方、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」とする割合は低下する傾向にある。

用不安を感じるとする者は七割に及んだ。「不安あり」は、「不安である」と「少し不安である」の合計。年齢別にみると、「四〇〜四五歳」で「不安あり」とする割合が八〇・二%とピークに達している。とくに「四〇〜四五歳未満」では「不安である」が五二・二%と二人に一人が不安を感じている。先述の派遣元調査結果によれば、年齢の「壁」の存在が明らかとなったが、派遣労働者側も年齢の「壁」を意識しているよ

うだ。未・既婚の別にみると、未婚者のほうが「不安あり」の割合が高い(表5)。

雇用形態別(2)にみると、「登録型派遣社員」で「不安あり」が七三・四%となっており、「常用型派遣社員(期間の定めあり)」「(六八・九%)」「常用型派遣社員(期間の定めなし)」「(六五・二%)」よりも割合が高い。

③ 派遣労働の継続希望

派遣社員調査では、「あなたは派遣社員という就業形態で、いつまで働きたいか」尋ねている(表6)。それによれば、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」は二二・九%にとどまり、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」四四・九%、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」二九・六%となっている。派遣社員の七割強は、できるだけ早

表7 年齢階層別にみた、派遣社員として働き続けたいと考えている年齢

	n	30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～60歳未満	60歳以上
合計	3668	16.4	21.5	18.3	12.5	8.8	12.7	9.8
<年齢別>								
30歳未満	929	64.8	29.2	3.9	0.2	0.9	0.9	0.2
30～35歳未満	888	-	58.4	30.3	6.0	0.8	2.6	1.9
35～40歳未満	693	-	-	52.8	29.9	9.1	5.3	2.9
40～45歳未満	455	-	-	-	43.1	27.7	21.8	7.5
45歳以上	703	-	-	-	-	16.8	42.4	40.8

注) 派遣社員として働き続けたいと考えている年齢は、派遣継続希望年齢に現在の年齢を加算して求めた。無回答を除き集計。
資料出所：派遣社員調査

「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする者はどの年齢階層でも三割程度いる。性別にみると、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする割合は、「男性」三七・四%、「女性」二六・四%となっており、「男性」のほうが早期に派遣社員を辞めたいとする割合が高い。未既婚別にみると、未婚者のほうが既婚者に比べ、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする割合が高い一方で、既婚者のほうが未婚者に比べ、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする割合が低い一方、派遣社員として働き続けたいという割合が高くなる傾向がある。派遣継続希望年齢に現在の年齢を加算して求めた。無回答を除き集計。

派遣社員として働き続けたいという割合は、年齢階層別にみると、30歳未満は64.8%、30～35歳未満は58.4%、35～40歳未満は52.8%、40～45歳未満は43.1%、45歳以上では16.8%となっている。派遣継続希望年齢に現在の年齢を加算して求めた。無回答を除き集計。

派遣社員として働き続けたいという割合は、年齢階層別にみると、30歳未満は64.8%、30～35歳未満は58.4%、35～40歳未満は52.8%、40～45歳未満は43.1%、45歳以上では16.8%となっている。派遣継続希望年齢に現在の年齢を加算して求めた。無回答を除き集計。

派遣社員として働き続けたいという割合は、年齢階層別にみると、30歳未満は64.8%、30～35歳未満は58.4%、35～40歳未満は52.8%、40～45歳未満は43.1%、45歳以上では16.8%となっている。派遣継続希望年齢に現在の年齢を加算して求めた。無回答を除き集計。

九%となっており、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」(二二・一%)、「常用型派遣社員（期間の定めなし）」(二〇・八%)よりもわずかではあるが高くない。雇用が安定していると思われる「常用型派遣社員（期間の定めなし）」であつても、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする者は二割程度である。「派遣元からの紹介評価別」にみると、「紹介されている」とする者で「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする割合が最も高い。仕事の紹介が安定的な者ほど長期的に派遣を続けたいと考えるようだ。

現在「四〇～四五歳未満」「四五歳以上」の者をみると、次第に、派遣社員として働きたいと考える上限年齢は上昇を続け、「四五歳以上」の者では、「五〇～六〇歳未満」が四二・五%となっており、「六〇歳以上」も四〇・八%となっている。年齢が四〇歳以上になると、より長期に派遣社員を続けたいと考ええる者が増えることがうかがえる(表7)。

④事例から見る「年齢の壁」への不安

派遣社員は「三五歳の年齢の壁」についてどう感じているのだろうか。事例調査をみると、「年齢上限」に対して不安を抱く声は根強い。しかし、三代後半層では、その壁は四〇歳あたりまで伸びているのではないかとこの感触を持つ者も目立つ(8)。

No.6 (三九歳未婚(離婚)・女性・OA機器操作(データ集計))は、派遣社員の年齢上限について次のように語っている。

「私の年齢層では、私が派遣に登録したときから、たぶん派遣のスタートは同じぐらいなんです。(派遣が)

広く世間に知れ渡ったのも、パソコンが普及したのも。だから絶えず派遣の限界説つていつも(私と)同じ年なんです。で、今はもう四〇近いので、『そいういえば四〇で派遣している人はいないな』みたいな感じで思いながらも、でも今回このように職につけたわけなので、いつも『うーん』と思いつつながら(笑)やっぱり自分の問題ではないですか(No.6)

また、No.54 (三八歳既婚・女性・営業事務) も次のように語っている。

「昔は、年齢は私もすぐ思つて不安になっていたので、(今は)年齢は感じない。(中略)実際に仲良くなった企業の社員さんと話しても、一応派遣って最初紹介のときに年齢を出さないので、見た目でよほどおぼさんぽくなかったりすれば、企業もあまりそんなにこだわっていないのを肌で感じていました。(中略)リーマンショックがなければ、今でも四〇とか四〇ちよつと過ぎぐらいまでなら行けるなと思つていました。三五歳ではないけれども、今、私の中で四〇歳定年説ぐらいなんです(No.54)

その一方で、No.79 (三四歳未婚・女性・コールセンター)は、年齢上限について不安を抱いたタイプである。No.79は、二〇歳代後半にさしかかった頃に、ネットで時給相場のチェックをする傍ら、自身の年齢をもとに求人検索をすると、「二〇代女性」と「三〇代女





性」でヒット件数が大きく違ってくることに気付いた。「そろそろエクセルもワードもわかりませんじゃ、よくないんじゃない……」と考えて、事務系の仕事を探し始めたという(ただし、No.79は、コールセンターの仕事紹介は、商品知識の吸収力さえあれば、事務系の仕事(一般事務等)に比べて仕事の紹介はあると思っている)。

経理事務をしているNo.73(三九歳・未婚・女性)は、派遣社員で働く場合の仕事を紹介される年齢上限として「一般事務なら三〇歳。経理事務なら四〇歳ぐらい、四〇歳を過ぎると、今いるところをずっと続けるしかない」と語る。企業受付をしているNo.27(三二歳・未婚・女性)は、派遣社員について、既婚者であれば扶養の範囲で働く四〇歳ぐらいの女性をみたことがあり、四五歳の派遣社員(企業受付)とも一緒に働いたことがあるが、四〇歳前後の年齢層の女性は「レア」との認識を示した。No.27は、派遣先は企業受付で若い人を好む傾向にあると感じている。一般事務で正規転換を果たしたNo.82(三五歳・未婚・女性)は、「三五歳すぎの人も(職場に)多いため今は感じない」としつつも、「定年(六〇歳)

までは無理」との意見を述べている。理由は、貯蓄があり定年後のライフプランができていながら可能だが、資産形成を一人ですることは難しいため、そもそも成立しないというのである(9)。

以上を踏まえると、派遣社員が抱く年齢への不安は、派遣先が新規で派遣社員を受け入れる際に、若い派遣社員を優先するのではないかとの懸念から来ているようである。つまり、派遣社員の年齢が高い場合、派遣先の指揮命令者と一緒に仕事をする正社員層が年下になる可能性が高まることから、派遣先が若年の派遣社員を優先すると考えている。

しかし、三五歳を超えても仕事の紹介を得ている者もあり、そのような者は自身の年齢の上昇を理由に派遣元からの仕事紹介が少なくなることによる不安を抱きつつも、仕事を得られるかどうかは「本人次第」との認識を抱く者がいる(ただし、それでも、No.79(三八歳)が定年四〇歳説を唱えたように、何らかの年齢上限があるのでこの不安もぬぐえない)。一方、三〇歳代中盤に差し掛かる年齢層では、「三五歳の年齢の壁」を感じる者がおり、それは職種ごとに年齢上限が違うようである(例えば、経理事務のような専門性がある職種であれば年齢上限が高いが、企業受付のように対人業務が主な業務では、年齢上限が低いとの不安等)。しかしいづれにせよ、四〇歳代に差し掛かるような年齢層では、現在働いている派遣先に継続して働くことを希望する面が強くなるようである。

4. 正社員希望の状況

① 正社員希望

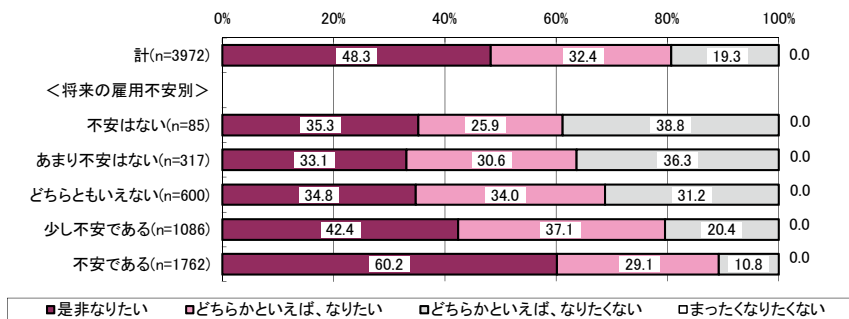
今後の正社員希望についてみると、正社員希望(「是非なりたい」+)の割合は八〇・七%となっている。将来の雇用不安別にみると、雇用不安が高まるほど正社員希望の割合は高まる(図13)。

表8は、正社員希望者を対象として、正社員になるための具体的な行動について尋ねた結果である。「具体的に求職活動をしている」者は六・六%、「具体的な求職活動まではしていないが、WEB等の情報収集程度はしている」と(以下、「情報収集程度はしている」と略す)は三五・六%となっており、「特段何もしていない」者が五七・七%となっている。正社員を希望しているが、半数の者は「特段何もしていない」状態にあるようだ。これを雇用形態別にみると、登録型派遣社員で「特段何もしていない」とする割合が低い。

男女別に見ると、男性のほうが「具体的な求職活動をしている」とする割合が高く、既婚者よりも未婚者の割合が高くなっている。性別未既婚別にみると、男性・未婚者で「具体的な求職活動をしている」とする割合は一〇・六%と高くなっており、「情報収集程度

はしている」を含めると、四九・七%は何らかの求職行動をしていることとなる。女性・未婚者も、「具体的な求職活動をしている」、「情報収集程度は

図13 正社員希望の有無



注) 無回答を除き集計。
資料出所: 派遣社員調査

表8 具体的な求職活動の有無 (%)

	n	具体的な求職活動をしている	具体的な求職活動まではしていないが、web等の情報収集程度はしている	特段に何もしていない
合計	3011	6.6	35.6	57.7
<雇用形態別>				
登録型派遣社員	1736	5.9	38.1	56.0
常用型派遣社員(期間の定めあり)	793	8.3	31.5	60.2
常用型派遣社員(期間の定めなし)	482	6.4	33.6	60.0
<性別>				
男性	842	9.6	34.9	55.5
女性	2128	5.3	36.0	58.6
<未・既婚別>				
既婚	1099	5.8	29.8	64.3
未婚	1873	7.0	39.1	53.9
<性別未既婚>				
男性・既婚	310	8.1	27.1	64.8
男性・未婚	529	10.6	39.1	50.3
女性・既婚	779	4.9	31.2	63.9
女性・未婚	1335	5.5	39.1	55.4
<年齢別>				
30歳未満	742	6.3	36.8	56.9
30～35歳未満	724	7.3	36.7	55.9
35～40歳未満	572	5.6	37.4	57.0
40～45歳未満	374	6.1	35.0	58.8
45歳以上	402	5.5	28.9	65.7

注) 無回答を除き集計。
資料出所：派遣社員調査

「正社員希望だが具体的に求職活動を行っていかない」「求職消極型」が三九件だった(な

表9 正社員になりたい理由 (%)

	n	正社員だと雇用が安定しているから	正社員だと能力開発できるから	働きがいのある仕事があったりから	管理や指揮命令できる仕事に就きたいから	労働・社会保険が充実しているから	賃金が高いから(ボーナス、退職金を含む)	福利厚生が充実しているから	その他	無回答
合計	3204	80.8	19.8	27.7	7.4	37.3	66.8	35.4	2.7	3.9
<雇用形態別>										
登録型派遣社員	1827	82.8	19.5	28.7	5.5	40.6	68.5	37.9	2.8	3.7
常用型派遣社員(期間の定めあり)	853	80.4	19.5	26.4	8.9	35.3	67.6	32.4	2.1	4.8
常用型派遣社員(期間の定めなし)	524	74.2	21.4	26.7	11.8	29.2	59.4	31.5	3.2	3.1

注) 正社員に「是非になりたい」「どちらかといえば、なりたい」と回答した者を対象に集計。
資料出所：派遣社員調査

表10 正社員を希望しない理由 (%)

	n	仕事と私生活の両立が困難になる	転職・異動がある	労働時間が長くなる	有給休暇が取りづらくなる	責任が重くなる	職場の人間関係が面倒	体力・体調面が心配	育児・介護に支障が出る	辞めづらいから	その他	無回答
合計	768	47.9	21.1	30.1	8.9	35.0	21.1	18.1	13.9	15.6	10.8	1.4
<雇用形態別>												
登録型派遣社員	474	53.6	20.9	31.0	9.3	37.1	23.4	18.1	16.0	18.4	8.6	1.1
常用型派遣社員(期間の定めあり)	171	43.9	21.1	31.6	10.5	33.9	18.7	19.3	12.3	14.6	11.1	1.8
常用型派遣社員(期間の定めなし)	123	31.7	22.0	24.4	4.9	28.5	15.4	16.3	8.1	6.5	18.7	2.4

注) 正社員に「全くなりたくない」「どちらかといえば、なりたくない」と回答した者を対象に集計。
資料出所：派遣社員調査

「現実の話としては(今の働き方に)満足というか、結局私の年齢も三八(歳)ですし、年齢も上がってきて、学歴もそんなに高くないので、現実、正社員で働きたいといっても多分ないと思うんです。なので、夢を言えば満足はしてないんですけども、現実としては、この年で派遣で、リーマン・ショック前だったら

「いつか子供を産んで、保育園に預けるとしても正社員がいいよとか聞いていたので、正社員を探さなければとは思っていませんけども、ずるずる来て」(No.45)

「ガッツ出してやっばり正社員ねらうというところまでまだ熱が入っていない(中略)正社員をめざすならもう最後ぐらいかなと思うとかなり選り好みをしてしまっているのかもしれないけど、慎重にならなければならないのはたしか」(No.23)

「求職消極型」でもっとも典型的なのは、出産・育児などの理由で派遣社員をしている既婚・女性である。とくに、出産を控えた女性では正社員求職に躊躇する現状もみられた。例えば、既婚・女性のなかには次のような発言がある。

「正社員希望者を対象に、正社員で働きたい理由を尋ねたところ、「正社員だと雇用が安定しているから」が八〇・八%と最も割合が高く、次いで、「賃金が高いから」、「労働・社会保険が充実しているから」、「福利厚生が充実しているから」などが続く(表9)。これを雇用形態別にみると、「正社員だと雇用が安定しているから」などで、「常用型派遣社員(期間の定めなし)」、「常用型派遣社員(期間の定めあり)」、「登録型派遣社員」の順で割合が高まっている(表10)。

「正社員希望者が対象に、正社員で働きたい理由を尋ねたところ、「正社員だと雇用が安定しているから」が四七・九%と最も多く、次いで、「責任が重くなる」、「労働時間が長くなる」、「職場の人間関係が面倒」、「転職・異動がある」などとなっている(表10)。

事例調査でも、正社員希望割合は高かった。八八ケース中で、正社員に「是非になりたい」、「どちらかといえばなりたくない」とする割合は、約八割(六八ケース)を占めている。そのうち「正社員希望で具体的に求職活動を行っていない」(「求職消極型」)が二九件、「正社員希望だが具体的に求職活動を行っていかない」(「求職消極型」)が三九件だった(な

②事例から見る正社員希望

「正社員希望者を対象に、正社員で働きたい理由を尋ねたところ、「正社員だと雇用が安定しているから」が八〇・八%と最も割合が高く、次いで、「賃金が高いから」、「労働・社会保険が充実しているから」、「福利厚生が充実しているから」などが続く(表9)。これを雇用形態別にみると、「正社員だと雇用が安定しているから」などで、「常用型派遣社員(期間の定めなし)」、「常用型派遣社員(期間の定めあり)」、「登録型派遣社員」の順で割合が高まっている(表10)。

「正社員を希望しない」は一七件。正社員希望者の六割弱は具体的な求職活動をしていないことになる。以下では、正社員希望でありながら具体的な求職活動に踏み切れない「求職消極型」についてみてみる。

「求職消極型」でもっとも典型的なのは、出産・育児などの理由で派遣社員をしている既婚・女性である。とくに、出産を控えた女性では正社員求職に躊躇する現状もみられた。例えば、既婚・女性のなかには次のような発言がある。

月に二五万円ぐらいもらえていればいいのかなとは思いません」(No.54)

このように、求職活動に積極的にならないのは、現状では将来的にリスクがあることを分かっているもの、「熱が入らない」「ずるずる」「これでもいい」と感じている。その背景には、No.54が言うように、派遣労働に対してある程度満足している現実があり、No.23も、No.45も同様に派遣先、派遣元に対して満足度が高い。満足のいく就業内容であれば派遣に留まることは合理的行動であろう。

他方で、派遣社員で働きながら、正社員求職を思い定めて、実務経験を積むことに注力している者もいる。No.46(二八歳、女性、正社員経験なし)は、大手企業に一定期間長く勤めるというキャリアを求めて現在の航空会社で働いている。

「(就職) 活動して思ったのは、大手(企業)である程度の年数、仕事をしない限り、人材紹介の人たちとか上の人たちは認めてくれないんだなと気づいてしまったので、今は我慢の期間だと思っています。(中略) 短くて一年長ければ三年以上(同じ会社で)やらないと、この二〇代後半でちよこちよこ変わるのも、何でこんなにやめているんだろうと言われるのは目に見えてるので」(No.46)

No.64(三二歳、女性、正社員経験なし)もNo.46と同様に派遣先を転々とするのではなく、一つの派遣先に一定期間長く勤めるといふ履歴をつけようと

している。現在は事業組合で経理をしている。スキルの上昇が見込める職務内容ではないが、正社員になるには履歴書上、二〜三年勤続する必要がある。長期で働いている。現在の派遣先は比較的負荷が小さいため、余暇時間を使って正社員で就職する際に有利に働こう英語を勉強している。

「この会社で三年ぐらいやったら、次こそは正社員になりたいなと思って紹介予定派遣というのがありますね、あれに絞って、年齢を二つぐらい上にしてというふうには、いろいろと(ネット上の検索ソフトで)シミュレーションしてるんですけども、そうすると英語で(TOEIC) 八〇〇以上あって、経理が年次決算まで入れて三年以上ありとか、そういうものになると、(年収) 五〇〇万円とか、たまにある。(逆に)『英語できない』に(条件設定)すると(年収が)すくすく少なくなっちゃうので」(No.64)

その一方で、将来キャリアの方向性に迷い、踏み出すことを躊躇しているケースもある。これらのケースの特徴は、一つは、年齢に対して自身の持つ職業能力やスキルが低い、就業のプランクがある、正社員経験がない、四大卒でないなどを気にかけて、正社員にはなれないと感じていることである。また、なりたい職種などが具体的でない、キャリアの方向性が定まっていない場合もある。

No.47、80は、正社員経験がなく、アルバイト期間が長い。事務職で正社員になりたいと思っているが、「スキルが

ないこと」や「正社員経験がないこと」「資格がないこと」が障害になっていると感じている。そのため、No.80(三三歳、女性、正社員経験なし)は、事務系の資格(マイクログソフトのSpecialist)を取得するため勉強中である。ただ、正社員になることは半ばあきらめており、常用雇用型派遣や契約社員であれば「いけるんじゃないか」という希望を持っている。No.47(二九歳、女性、正社員経験なし)は、具体的な資格が思いつかないという。

「何か資格を取るための勉強をしたとか思ってたんですけど、じゃあ何の資格を取りたいの? と言われたら何も答えられなかったんです」(No.47)

さらに、正社員になっても労働条件は派遣社員と変わらないか、むしろ低くなるとし、求職活動に積極的にならないケースもある。

No.29(三〇歳、女性、正社員経験あり)は、医療事務の資格を取って派遣で働いている。正社員で働いていた経験もあり、現在の派遣先でも正社員転換の可能性があるものの、正社員になると賃金が月三〜四万円下がり、残業代も付けづらいことから「(正社員に)なりたくないような、でも、どつちかな」と迷っている。No.76(三一歳、女性、一般事務)も正社員希望ではあるが、自身の交友関係にある正社員は、休みもなく、寝る暇もなく精神的に疲れている人が多く、収入も下がりがちなものがない等の話を聞くと、正社員になることを迷うという。また、No.76は同時に求職活動中の生活費の不安があると

話している。同様の発言をNo.71(三三歳、女性、一般事務)もしている。

「(正社員求職は) 決まるまで、たとえ最初の書類(選考)で通ったとしても、その書類選考から最終で決定するまでの期間の心配も確かにありました。その間(生活費を) どうしていいのかわからないか」(No.76)

「派遣先を辞めてから(正社員の仕事を) 探すまでの生活費がない」(No.71)

以上を踏まえると、正社員希望にもかかわらず求職活動に消極的になる理由は、およそ五つに分類できる。一つは、育児、介護、留学準備、などの理由から派遣労働に従事しているが、こういった時期が過ぎれば、再び正社員として働きたいと希望するケース。二つめは、今は派遣労働で実務経験を積む時期としてとらえ、あと一〜三年内に求職活動をするとしているケース。三つめは、スキルや職業キャリア、学歴など、自らの人的資本に関して、正社員求職への障壁を感じて消極的になっているケース。特に、年齢の高まりに障壁を感じる者は多い。四つめは、正社員になったとしても、労働条件等がそれほど変わらないだろうと感じて、消極的になっているケース。五つめは、正社員への求職活動に対する資金がなく経済的理由から消極的になっているケースである。

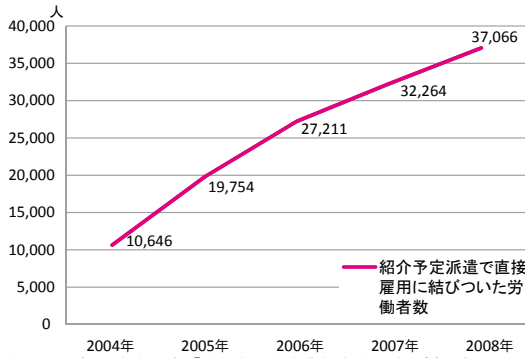
5. 正社員転換の状況

① 正社員転換

派遣労働者のキャリアの行方を考えた場合、派遣社員として継続していく方向と正社員に転換する方向がある。派遣労働者が正社員に登用されれば、業務経験が「足がかり（ステップイング・ストーン）」となっていると解することも出来る。正社員転換には、「紹介予定派遣」と通常派遣を経て転換（以下、

「引き抜き」という）、「自由化業務三年経過後転換」の二つが考えられる。厚生労働省「労働者派遣事業報告書」の集計結果による

図14 紹介予定派遣を経て直接雇用に結びついた労働者数



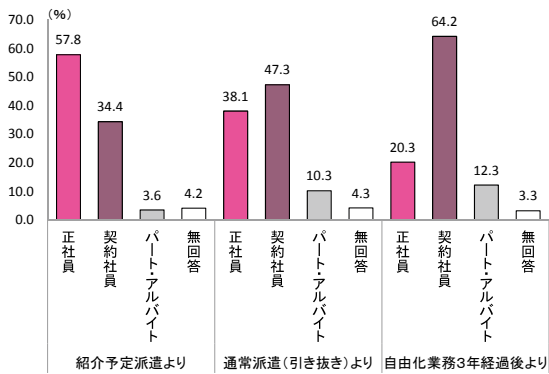
データ出所) 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」(平成16～20年度)

表11 派遣先の直接雇用への転換数

		n	平均値 (人)	最大値 (人)	最小値 (人)	標準偏差	合計 (総人数)
(1) 紹介予定派遣から転換人数	特定派遣	25	14	117	1	28	351
	一般派遣	192	7	80	1	10	1343
(2) 通常派遣を経て転換人数(引き抜き)	特定派遣	127	9	200	1	21	1098
	一般派遣	349	11	300	1	25	3753
(3) 自由化業務3年経過後転換人数	特定派遣	56	10	124	1	18	579
	一般派遣	212	15	345	1	32	3149

資料出所：派遣元調査

図15 派遣先で直接雇用転換後の雇用区分



注) 集計対象は一般派遣。総数は、それぞれの派遣形態から直接雇用があったケースをベースとしている。

(紹介予定派遣 n = 192、[引き抜き] n = 349、自由化業務3年経過後転換 n = 212)

表12 業務別正社員転換の実績の有無

	n	ある (%)	ない (%)	無回答 (%)
合計	1900	403 (21.2)	1478 (77.8)	19 (1.0)
一般・営業事務・データ入力等	573	17.8	81.7	0.5
一般・営業事務等(自由化業務)	81	17.3	81.5	1.2
経理・会計	47	2.1	93.6	4.3
金融事務	80	65.0	35.0	-
受付・案内	73	6.8	93.2	-
テレフォンオペレーター	27	11.1	85.2	3.7
その他の事務職	23	4.3	91.3	4.3
医療・福祉・介護関連職	57	43.9	56.1	-
テレマーケティングの営業	24	16.7	83.3	-
販売	29	13.8	82.8	3.4
情報処理システム開発	103	16.5	82.5	1.0
その他の技術・クリエイティブ職	20	30.0	70.0	-
機械設計	77	33.8	63.6	2.6
研究開発	70	24.3	74.3	1.4
その他の専門職	45	13.3	86.7	-
電気機械器具組立・修理	33	36.4	63.6	-
その他の製造	171	35.7	63.2	1.2
倉庫作業	47	12.8	83.0	4.3
その他の軽作業	47	12.8	85.1	2.1
その他上記に該当しない業務	24	8.3	91.7	-

注) 観察数20以上の業務を抜粋。網がけ部分は合計値より5ポイント高い数値。

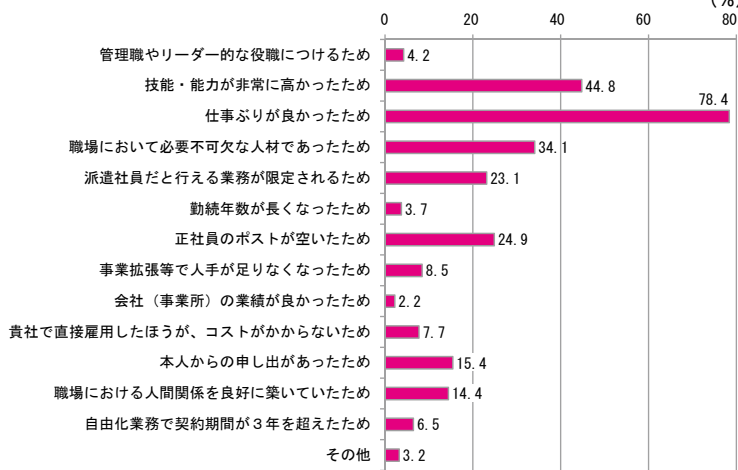
資料出所：派遣先調査

〇〇人であった(10) (図14)。しかし、紹介予定派遣以外の方法による正社員転換数は公式統計では把握されていない。「引き抜き」は派遣契約終了後に行われることがほとんどであるため、実態の把握は難しいとされてきたからである。

派遣元調査では、一般派遣を行っての事業所に、過去一年間に派遣労働者が派遣先の直接雇用(正社員に限らず、契約社員やパート・アルバイトも含む)に転換したケースがあったか、上記の三つの転換パターンごとに聞いた。それによると、「引き抜き」による転換のケースがあったとする事業所が四五・〇%ともっとも多く、これは「紹介予定派遣」からの転換(二四・七%)や「自由化業務三年経過後転換」(二七・

三%)より、二〇ポイント以上高い。直接雇用へ転換した人数(事業所サンプルの合計人数)で見ると、一般派遣では八二四五人、特定派遣では二〇二八人、合計で一万二七三人となっている。特定派遣と一般派遣を比べると、一般派遣が転換事例も総人数も圧倒的に多い(表11)。転換の形態別にみると、「引き抜き」がもっとも多い。一般派遣では、総人数は三七五三人と「紹介予定派遣」のおよそ三倍のスケールである。この結果から「引き抜き」によってかなり多くの労働者が直接雇用となっていることが明らかになった。派遣会社はすべての「引き抜き」の数を把握しているわけではないため、実際にはこれよりもさらに多いと推測される。転換後の雇用区分をみると、紹介予

図16 正社員転換の理由(複数回答)



注) n=402、無回答を除く。

資料出所：派遣先調査

表13 正社員転換時の年齢階級(複数回答)

	n	25歳未満	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40歳以上
合計	400	16.5	52.0	47.0	33.0	28.3
<業種>						
製造業	150	29.3	62.0	42.0	33.3	17.3
情報通信業	24	12.5	54.2	45.8	25.0	8.3
運輸業	18	0.0	55.6	38.9	33.3	22.2
卸売・小売業	46	10.9	60.9	52.2	26.1	23.9
金融・保険業	76	9.2	36.8	52.6	50.0	68.4
医療・福祉	32	12.5	40.6	37.5	31.3	28.1
サービス業	54	5.6	42.6	57.4	18.5	16.7
<派遣業務(複数回答)>						
オフィスワーク系	287	15.7	51.6	52.3	34.1	29.3
医療・福祉系	29	17.2	41.4	41.4	44.8	34.5
営業・販売系	27	18.5	59.3	51.9	29.6	22.2
IT技術・専門職系	137	18.2	59.1	53.3	30.7	21.9
製造業務系	99	28.3	59.6	41.4	29.3	20.2
軽作業系	43	9.3	55.8	65.1	25.6	18.6
その他	8	25.0	75.0	62.5	62.5	12.5

注) 無回答を除く。

資料出所：派遣先調査

表14 正社員転換時の月給

	n	20万円未満	20~24万9千円	25~29万9千円	30万円以上
合計	319	32.3	41.4	15.4	11.0
<業種>					
製造業	148	35.1	37.8	13.5	13.5
情報通信業	15	6.7	46.7	40.0	6.7
運輸業	17	35.3	58.8	5.9	0.0
卸売・小売業	29	13.8	58.6	17.2	10.3
金融・保険業	24	50.0	25.0	12.5	12.5
医療・福祉	28	57.1	32.1	10.7	0.0
サービス業	58	20.7	46.6	19.0	13.8
<派遣業務(複数回答)>					
オフィスワーク系	219	27.4	44.3	16.0	12.3
医療・福祉系	27	48.1	37.0	11.1	3.7
営業・販売系	24	8.3	45.8	37.5	8.3
IT技術・専門職系	124	16.1	41.9	22.6	19.3
製造業務系	86	44.2	34.9	10.5	10.4
軽作業系	39	28.2	35.9	23.1	12.8
その他	7	14.3	42.9	42.9	0.0

注) 無回答を除く。

資料出所：派遣先調査

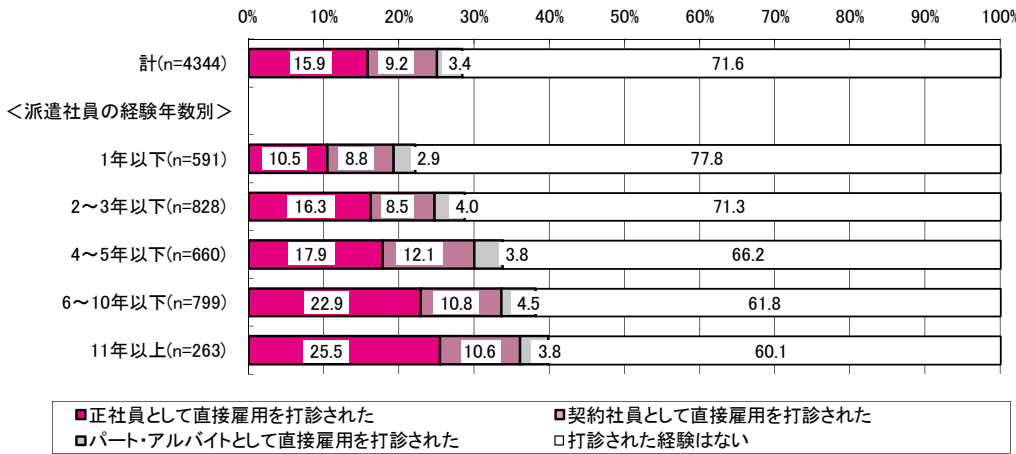
定派遣では正社員に転換するとした事業所が五七・八%とも高い(図15)。「引き抜き」では、契約社員(四七・三%)に転換することが多い傾向がみえる。「自由化業務三年経過後転換」では、正社員は二〇・三%、契約社員は六四・二%と六割超の事業所で契約社員に転換が多いと回答している。それでは、どのような業務において実際に正社員転換が行われているのか表12は、派遣先調査における、過去三年間の正社員転換の有無である。

「金融事務」、「医療・福祉・介護関連職」、「その他の技術・クリエイティブ職」、「機械設計」および製造業務である。「金融事務」はお金を扱うことから個人情報報などの機密事項も多い。実態として紹介予定派遣が多く行われているのも、金融機関である。「医療・福祉・介護関連職」に関しては、急激な高齢社会で人手不足が慢性化している分野であり、優秀な人材に対して「引き抜き」等が頻繁に行われている。「機械設計」に関しては、企業特殊な製品設計になるため、人材を内部化した方が効率が良い可能性がある。製造業務についても、製品組立や工場ラインのノウハウは極めて企業特殊である。優秀な人材を一旦期間工に転換してから正社員へという道を設けている企業も多い。加えて、派遣期間の上限があり、直接雇用の申し込み義務が発生する。一方、興味深いのは、事務職でも比

較的専門職として確立している「経理・会計」や「情報処理システム開発」については、正社員転換が少ないことである。正社員転換は派遣社員の合意の元行われる。派遣社員側が拒否する可能性もある。仮に派遣社員で働いていた方が賃金が高く、雇用不安もなければ、正社員転換する理由がない。解釈の余地はあるが、外部労働市場において派遣労働者として渡り歩ける余地があれば、正社員を選択しない可能性もある。

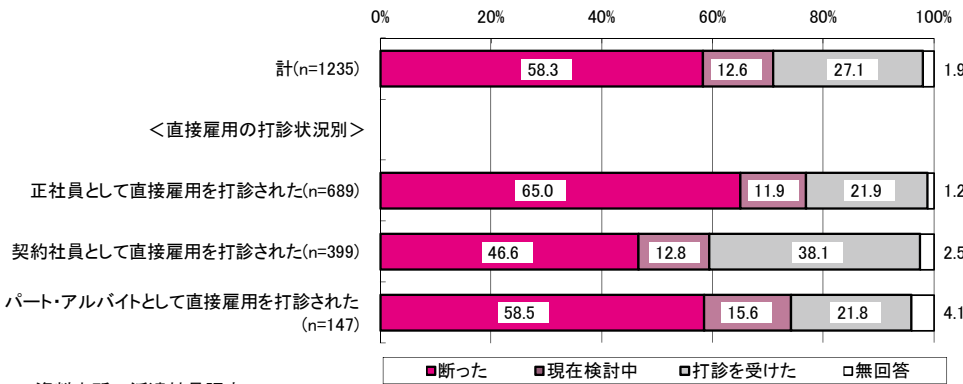
それでは、派遣先が派遣社員を正社員に登用する理由は何なのだろうか。派遣先調査では、最近三年間で正社員への転換実績のある事業所に、その理由を尋ねている。図16をみると、「仕事ぶりが良かったため」という回答が七八・四%と突出している。これに加えて、「技能・能力が非常に高かったため」(四四・八%)や「職場において必要不可欠な人材であったため」(三四・一%)といった派遣社員の働きぶりを評価している事業所が多い。派遣を経て正社員登用することで、能力や仕事ぶりなどのスクリーニングが出来て、正確なマッチングが可能になる。適切な人材の採用経路として派遣を利用している側面も垣間見れる。

図17 これまでの直接雇用の打診経験



※無回答を除き集計。
資料出所：派遣社員調査

図18 これまでの直接雇用の打診への対応



資料出所：派遣社員調査

表15 直接雇用を断った理由

	n	賃金(年収)が下がる	勤めたい業界ではない	責任が重くなる	労働時間が長くなる	仕事と私生活の両立が困難になる	職場の人間関係が面倒になる	仕事内容が変わる	正社員採用ではない	転職・異動がある	辞めづらいから	有給休暇が取りづらくなる	体力・体調面が心配だから	育児・介護に支障がでる	派遣元から引き抜きを受けていないように言われているから	入社試験を受けなければならぬ	その他
合計	720	38.2	21.7	20.1	19.9	18.8	17.1	15.8	13.2	11.9	9.6	9.2	8.6	3.9	3.9	2.9	17.6
正社員として直接雇用を打診	448	33.0	26.1	22.3	23.0	21.0	18.8	17.4	1.6	13.6	10.5	10.0	9.4	4.7	4.5	4.2	17.6
契約社員として直接雇用を打診	186	40.3	14.5	16.1	14.5	16.1	16.1	14.0	33.9	12.9	7.0	8.6	6.5	2.2	3.2	0.5	19.9
パート・アルバイトとして直接雇用を打診	86	60.5	14.0	17.4	15.1	12.8	10.5	11.6	29.1	1.2	10.5	5.8	9.3	3.5	2.3	1.2	12.8

※これまでに、派遣先から直接雇用の打診を断ったものを対象に集計。
資料出所：派遣社員調査

では、派遣社員の直接雇用の転職経験はどのようであるか。派遣社員調査では、これまでの派遣先から、直接雇用の打診を受けた経験について尋ねている。それによれば、これまでに「打診された経験はない」が七一・六%でもっとも割合が高く、次いで、「正社員として直接雇用を打診された」が一五・九%、「契約社員として直接雇用を打診された」が九・二%、「パート・アルバイトとして直接雇用を打診された」が三・四%となっている。派遣社員の経験年数別にみると、経験年数が長くなるほど、「打診された経験は

② 派遣社員から見た正社員転職

は、派遣社員の直接雇用の転職経験はどのようであるか。派遣社員調査では、これまでの派遣先から、直接雇用の打診を受けた経験について尋ねている。それによれば、これまでに「打診された経験はない」が七一・六%でもっとも割合が高く、次いで、「正社員として直接雇用を打診された」が一五・九%、「契約社員として直接雇用を打診された」が九・二%、「パート・アルバイトとして直接雇用を打診された」が三・四%となっている。派遣社員の経験年数別にみると、経験年数が長くなるほど、「打診された経験は

万～二四万九〇〇〇円」で七割を占める。なお、転職時の最初の月給の平均値は二二万五〇〇〇円であった。
『平成二二年賃金構造基本調査』によると二五～二九歳の正社員の平均月収は二六万二〇〇〇円(所定内二二万四〇〇〇円)、三〇～三四歳で二〇万二〇〇〇円(所定内二七万二〇〇〇円)、一方、非正社員は二五～二九歳で二〇

万五〇〇〇円(所定内一八万八〇〇〇円)、三〇～三四歳で二二万七〇〇〇円(所定内二〇万円)であるので、転職時の賃金は正社員と非正社員の間にありと想定される。
業種別に見ると、「製造業」では比較的若く正社員転職が行われている。賃金も低めである。「金融・保険業」では三五歳以上の転職事例が多いが、賃

金をみると「二〇万円未満」が多い。派遣業務別に見られる特徴として、「医療・福祉系」派遣社員が働く事業所では、二〇歳代後半の正社員転職が中心で、賃金は「三〇万円以上」が二割弱、「二〇万円台後半」が二割強と比較的高い。
まとめると、製造業派遣の正社員転職は、若く、低賃金、ITなどの技術系派遣では、二〇歳代後半～三〇歳代前半で、高賃金、「金融・保険」や「医療・福祉」では、年齢層は三〇歳以降と高年齢だが賃金は低い。

員転職比率が、全体より一〇ポイント以上高い。賃金は「二〇万円未満」と低い。一方、「IT技術・専門職系」が働く事業所では、二〇歳代後半の正社員転職が中心で、賃金は「三〇万円以上」が二割弱、「二〇万円台後半」が二割強と比較的高い。

ない」の割合が低下する傾向にある。とくに、「正社員として直接雇用を打診された」とする割合は、派遣社員の経験年数が長くなるほど、高くなる傾向にある(図17)。

これまでの直接雇用の打診への対応をみると、「断った」五八・三%、「打診を受けた」二七・一%となっている。これを直接雇用の打診状況にみると、「契約社員として直接雇用を打診された」者でもっとも「打診を受けた」割合が高くなっている(図18)。

これまでの直接雇用の打診に対して「断った」者を対象に、その理由を尋ねたところ、「賃金(年収)が下がる」が三八・二%と最も割合が高く、次いで、「勤めたい業界ではない」、「責任が重くなる」、「労働時間が長くなる」、「仕事と私生活の両立が困難になる」などの順となっている(表15)。これを打診の就業形態別にみると、「賃金(年収)が下がる」は、「パート・アル



バイトとして直接雇用を打診」、「契約社員として直接雇用を打診」、「正社員として直接雇用を打診」の順で割合が高い。一方、「勤めたい業界ではない」、「仕事と私生活の両立が困難になる」、「職場の人間関係が面倒」、「仕事内容が変わる」、「転勤・異動がある」、「有給休暇が取りづらくなる」、「派遣元から引き抜きを受けられないように言われているから」などでは、「正社員として直接雇用を打診」、「契約社員として直接雇用を打診」、「パート・アルバイトとして直接雇用を打診」の順で割合が高い。なお、「正社員採用ではない」を理由に打診を断ったのは、「契約社員として直接雇用を打診」で三三・九%、「パート・アルバイトとして直接雇用を打診」で二九・一%だった。

③事例からみる正社員転換

事例調査から、過去に正社員転換の打診を経験した者の断った理由に注目する。派遣先から正社員転換の打診経験のある者は二一ケース、このうち正社員希望者は一七ケースである。

正社員転換の打診を断った理由は概ね三つに分類できる。一つは、正社員になると派遣社員よりも賃金や年収が下がるという理由である。二つめは、正社員になると、労働負荷が増えるというものである。具体的には、営業成績のようなノルマであったり、土日出勤や残業などに対応しなくてはならないというものである。三つめは、正社員にはなりたくないが、打診を受けた会社にも魅力を感じないというものである。これがもっとも多く、第一次的な理由

になっている。具体的には人間関係や上司との関係が良くなかったり、そもそもやりたい仕事や働きたい業界でないという理由である。実際にその組織の中で働いてみて自分に合うか合わないかをスクリーニングしている。これらの理由はピンポイントではなく、複合的である場合もある。

No.64 (三二歳、女性、正社員経験なし)は、中古車販売会社での経理に一年携わっていた中で正社員転換を打診されたが、同社の正社員の給与が安いことを知っていたために断っている。氏は、給与が良ければ正社員になったと断った主な理由が収入の減少であったと話している。

「経理部にいると、振り込みしているわけですから、正社員の人のお給料が全部わかるわけじゃないですか。その給料が、今、派遣でもらっている金額よりも、ボーナスを含めてもちょっと低いということと、あと女性の、そこで一五年ぐらい働いている人の給料とかがほとんど上がっていないということと、ここで正社員になって何か意味があるのかというのがよくわからなかった」(No.64)

次に、派遣社員から正社員になることで仕事量が増大し責任などが重くなることがある。例えば、No.30 (二九歳、女性、正社員経験なし)のケースでは、正社員になることで成果主義的な賃金になり、営業成績によって点数がつけられることから、負荷が増大することを懸念している。

「正社員になるに当たり、まずは宅建を取らなければいけないという条件と、あと部門的にマンション管理士とかそういう管理資格も取るようなことになっていて、またちょっとそこで冷静に考えたんです。『このまま不動産業界にいていいのか』と。(中略)宅建取って資格取ったら、もう結局はずっとそれで働けるといいますか、その会社をやめても資格は残るし、このまま不動産業界にいるものなのかなと思ったときに、ちょっと違うなと」

「正式な金額はちよつと忘れたんですけど、派遣で出された条件でいいたときのほうがはるかに高かった。(中略)残業代込みで何万ですよとかつていわれた金額(月給)と今の自分の条件(を比較して)。自分が同じ条件で派遣の今の契約で働いたときのほうがはるかにもらえるので」

「あと、点数制だったんですね、社員の方は。何件契約したからというプラスアルファがあったので」

「このころに入られたいわゆる自分の直属の上司、課長の方とちよつと合わなかった。(上司が)会社に来なかつたんです。何か家庭の事情らしいんですけど、要は会社にはいない分、私の方、いわゆる課長職のことを肩がわりさせられていたんです」(No.30)

また、物理的に拘束時間が長くなつて残業や土日出勤をせざるを得なくなることから、正社員転換を断っている例もある。

No.58 (三六歳、女性、正社員経験あり)は、三三〜三四歳の時に働いていた不動産会社から正社員転換の打診を

受けている。氏は営業として派遣されており、非常に営業成績が高かったことが打診された理由である。氏も正社員になりたいと思っていたが、正社員は土日出勤（シフト制）が条件であった。氏は、母子家庭であったため、何度か土日出勤の免除を交渉したが、上層部の判断で出来ないかと断られている。

「その店舗内では（土日出勤の免除）OKが出たんですけど、部長クラスまでOKが出て、（さらに上層の）管轄になったときにNGが出た。前代未聞でできないと……」（No.58）

No.65（三三歳、男性、正社員経験あり）は、二八～三一歳まで働いていた建築金物メーカーから正社員転換の打診を受け、断っている。氏は営業事務で働いていたが、簿記の資格を取って経理の仕事に移ろうと派遣契約を終了



しようとしていた時であった。大きな理由としては、経理職に就きたいということもあったが、派遣先の働き方に違和感があり、転換する先がそのまま営業部門である場合、ノルマなどの負荷が重くなる可能性があること。また自分の望む仕事でもなかった。

「ずっと三年近くその会社を見ていたので、どういう会社かというのとはわかっていて、派遣で働く分には全然問題ないんですけど、正社員の扱いというのは見ているので（断った）（中略）会社として、すごい切り詰めていて。もちろん残業手当は全く出さないといいところ、ノルマがすごいあって、営業の人はほんとうに毎日毎日動き回っているけど、全く仕事がとれないというような状況で、上から責められるというのを見ているので、多分すごいストレスが（大きい）。（中略）そういう残業手当が出ないとか、本当にちゃんと法律を守っているという感じはしなかったですね（No.65）

労働負荷の増大を理由に、正社員転換を断った事例は、No.58のように、育児や家庭責任があり、職場や仕事は気に入っているけど、物理的に難しいために断っているものと、No.65のように、そもそもその会社での働き方自体に疑問を抱いている場合がある。

さらに、拒否理由には、同僚や上司との人間関係が悪いことや、業界そのものに違和感を抱いたり、長く続けたくない職種であった場合もある。

No.17（二九歳、女性、正社員経験あり）は、二六～二八歳の時に働いてい

た化学品製造メーカーから正社員転換の打診を受けていたが断っている。職場自体は先輩から指導を受けたり、仕事内容も評価してもらったりと充実していたが、上司からセクハラを受け、派遣元を通じて派遣先人事部に何度も相談したが収まらなかったことを断つた理由としてあげている。

「もともとこの上の、課長と部長を兼任してる方がセクハラみたいな感じで……ちよつときつくて。それで、何かだんだんエスカレートしてきちゃ……」（No.17）

No.46（二八歳、女性、正社員経験なし）は、二七歳の時働いていた航空会社系の商社から正社員転換の打診を受け、断っている。仕事は貿易事務、働き始めて一カ月半の職場であった。氏はもともと貿易事務の仕事のキャリアがあつたが「合わない」と自覚しつつ、適当な仕事になかったために働き始めた職場で長く働くつもりはなかった。加えて、上司が尊敬できないこと、女性ばかりの職場の雰囲気合わないなどの理由で断っている。

「その人（上司）を一カ月半観察してきた中で、自分の点数稼ぎにしか見えないなと思って、ちよつと違うな。ついていきたい社員（上司）じゃないなと思ったので」（No.46）

派遣先の会社に対する違和感は、①人間関係（同僚となる正社員、上司）、②業界、③職種に起因する。当該組織で働いてみて、実感することが多い。

特に人間関係や社風は働いてみないと分からない。非正社員は、同一企業内で正社員転換した後、同じ職種、同じ部門で働き続けることが多い（11）。つまり、正社員になって他の部門に移り、それまでの派遣先職場での人間関係が切れるわけではなく、あくまでもその人間関係は続いていく。そういう意味で人間関係が正社員転換の拒否理由になることは大いに合点がいく。しかし、業界や職種に関しては派遣社員で働き始める時にすでに分かっているはずで、そのあたりはどう考えればよいのか。

例えば、No.30は働く業界に違和感を抱いて断っている。同派遣先で働き始めた当初は、自身の職種におけるスキルやキャリアを身につけることが主な目的で、働く業界の選定は二の次であった。そもそもNo.30はワード、エクセルといった汎用ソフトを使う仕事を探していた。次に、職種が希望職種でないことを主な理由に断っているケースに関しては、No.65は、経理職が希望であるが同派遣先で働き始めた当初は簿記の資格を持っておらず、一般事務として働きながら資格取得している。転換後の部門も転換前と同様に営業部である。No.34（三一歳、女性、正社員経験なし）は、派遣で働き始めた時には、音楽活動と両立するために、時給の比較的高いテクニカル・ヘルプデスク（コールセンター）を選んでいくが、長く勤めるつもりはなかった。このように、これらの派遣労働者は、あまり業界や会社にこだわらず、目指す職種やキャリアをつけるために働きはじめ、入職当初は正社員転換を視野に入れていないことがわかる。

まとめ

最後に知見をまとめておきたい。第一に派遣労働者の業務と仕事内容についてである。派遣労働の仕事は定型の仕事が中心である事務系業務と製造業務、判断が必要となる技術系業務に分かれる。定型の仕事が中心の業務では未経験者から仕事に就ける割合が高く、入職のハードルが低い。

第二に賃金についてである。賃金は「情報システム開発」や「機械設計」などの技術系業務で高く、賃金幅も広い。これらの職では、定型的から高度な判断が必要な技能レベルまで賃金レンジが存在し、評価の「ものさし」が存在することが考えられる。賃金上昇は、同一の派遣先で職務遂行能力が上がった場合や、職務内容が広範化、高度化した場合にみられる。一方、派遣先を移動して賃金が高くなる場合は、往々にしてより賃金水準の高い職種（例として、製造業務→事務、営業事務→経理）あるいは、地域を移動（地方→首都圏）していることが観察された。また、賃金が横ばいの傾向にある場合は、業務別の市場賃金の中で頭打ちになっている可能性がある。

第三に派遣労働者の年齢と雇用不安についてである。世間では派遣労働者には「三五歳の壁」があるといわれてきたが、事務系でも四〇歳代まで伸びては来ている。しかし、雇用不安を感じる者の割合を年齢別にみると、四〇歳代がもつとも高く、年齢の「壁」を意識しているものと考えられる。

第四に正社員希望者の属性と意識についてである。調査では正社員希望者

は八割を超えていた。しかし具体的に求職活動を行っている割合は一割に満たない。求職活動に積極的になれないケースを分類すると、一つは、育児、介護などから一時的に派遣労働に従事しているケース。二つめは、派遣労働で実務経験を積み、一〜三年内に求職活動をするとしているケース。三つめは、スキルや職業キャリア、学歴などの人的資本や年齢の高まりに障壁を感じているケース。四つめは、正社員になつたとしても、労働条件等がそれほど変わらないだろうと感じているケース。五つめは、正社員への求職活動に対する資金がないケースである。

第五に派遣労働から正社員への転換の状況である。中でも、「引き抜き」の数は紹介予定派遣の三倍に達することが明らかになった。しかし、正社員への転換を打診されたとしても約七割が断つているという現状もある。断つた理由を事例から見ると、一つは、派遣社員よりも賃金や年取が下がること。二つめは、労働負荷が増えるということ。三つめは、打診を受けた会社社に魅力を感じないことである。



【参考文献】
 玄田有史（二〇〇九）「正社員になった非正社員―内部化と転換の先に―」『日本労働研究雑誌』No.586

【注】
 1 正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」
 2 「労働力調査」では、一九九九年八月から派遣労働者数を集計し始めている。
 3 厚生労働省発表によると、二〇〇八年一月から二〇〇九年六月までに、企業の雇用調整によって非正規労働者約二万六〇〇〇人が失職した。その内訳の中で派遣労働者は約六割ともつとも割合が大きい。中でも、製造業に従事する者の雇止め割合が九割を超えている。このことが「派遣切り」と称され社会問題化した。
 4 アンケート調査とヒアリング調査の調査対象及び調査方法は次のとおり。
 【アンケート調査】

アンケート調査は、派遣元、派遣先、派遣労働者の三者を対象に実施した（以下では、「派遣元調査」「派遣先調査」「派遣社員調査」と略す）。
 派遣元調査は全国の労働者派遣事業所、五〇〇〇カ所（内訳は、特定労働者派遣事業所二五〇〇カ所、一般労働者派遣事業所二五〇〇カ所）を対象としている。派遣事業所には、毎年、各都道府県労働局に対し労働者派遣事業報告書の提出義務があり、二〇〇八年度に提出した事業所のうち、稼働者数が一〇名以上の事業所を対象とし、無作為抽出した。有効回収数は一六二〇件、有効回収率は三二・四％。
 派遣先調査は、派遣労働者が多い六業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業）に該当し、従業員三〇人以上の全国の事業所を対象としている。帝国データバンクより一万余事業所を無作為抽出した。有効回収数は三〇八五件、有効回収率は三〇・九％。うち、派遣労働者がいる事業所は二二二二件であった。
 派遣社員調査の調査対象は、上記の派遣先調査で対象とした事業所に勤める派遣労働者である。配布方法は派遣先事業所から労働者へ配布してもらい、直接労働者から郵送回収という方法をとった。配布数は合計八万票で、有効回収数は四四七三件、有効回収率は配布数合計に対して五・六％。調査期間は二〇一〇年二月一日から三月二日

である。

【ヒアリング調査】

ヒアリング調査（以下では「事例調査」と略す）の調査対象は、主に首都圏で派遣労働に従事している社会人（学生を除く）とし、年齢、職種、派遣労働者としての就業期間に関して条件設定をあらかじめ設け、範囲を設定。年齢は二五歳未満、二五〜二九歳、三〇〜三四歳、三五〜三九歳の四階層で、職種は、事務職（一般事務、営業事務、経理等）を中心に、製造業務、軽作業、ITなどの技術職も対象に含めた。調査対象の募集および選定方法は、①派遣労働者を組織している労働組合からの紹介、②人材派遣会社からの紹介、③公募——など。調査実施期間は、二〇〇八年九月から二〇〇九年二月。最終的に八八人にヒアリングを実施した
 5 本稿のもとになっているのは次の報告書である。
 ・労働政策研究・研修機構（2010）「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）」調査シリーズNo.78
 ・労働政策研究・研修機構（2010）「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）」調査シリーズNo.79
 ・労働政策研究・研修機構（2011）「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——八八人の派遣労働者のヒアリング調査から①（分析編・資料編）」労働政策研究報告書No.139-1
 ・労働政策研究・研修機構（2011）「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——八八人の派遣労働者のヒアリング調査から②（事例編）」労働政策研究報告書No.139-2

6 図中では、同一派遣先の賃金の上昇は斜め線で表現している。
 7 調査では、派遣社員の雇用形態について、「登録型派遣社員」「常用型派遣社員（期間の定めあり）」「常用型派遣社員（期間の定めなし）」の三選択肢で尋ねている。本調査でいう「登録型派遣社員」とは、派遣会社に登録して、派遣されている場合にのみ派遣会社と雇用契約している者をいう。「常用型派遣社員」とは、派遣されていない場合でも派遣会社との雇用契約が継続している者をいう。また、「常用型派遣社員（期間の定めあり）」とは、過去一年を超えて雇用されているか、入社から一年を超えて雇用され



る見込みがある者として。いる。

8 ヒアリングから得た感触によれば、派遣社員が抱く「年齢の壁」に対する認識は、職場で働く派遣社員の最年長者の年齢（あるいは勤続年数）（すなわち、前例）に左右されるようである。例えば、職場に五〇代の派遣社員がいれば、自身もその年齢まで働き続けることが期待できると考えるケースがある。したがって、以下で取り上げる派遣社員の意見は職場で働く派遣社員の年齢構成に影響を受けている面があることに留意。

9 派遣社員には退職金がないケースが多いなど、定年後の生計を保証する仕組みが薄弱で、たとえ仕事を派遣で続けられたとしても、将来的には成り立たないとの見解である。ただし、No.82は、例えば女性既婚者のように配偶者の所得等で生計維持が可能なら定年まで働き続けることも可能との認識も持っていた。

10 「派遣労働者実態調査（平成二〇年）」によれば、紹介予定派遣を利用したことがある企業（派遣先調査）は五・〇％、産業別にみると、情報通信業（二・五％）や金融・保険業（一・五％）において割合が高いことがわかる。

11 玄田（二〇〇九）は、同一企業内での非正規から正規への移行では、移動前後で共通種類の職種・職場を踏襲する傾向が強いことを明らかにしている。

奥田栄一（おくだ・えいじ）
JILPT主任調査員補佐
担当した主な報告書として、JILPT調査シリーズNo.37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（二〇〇七年）、JILPT調査シリーズNo.80「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」（二〇〇一年）、JILPT調査シリーズNo.85「年次有給休暇の取得に関する調査」（二〇〇一年）、「JILPT労働政策研究報告書No.139『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—』（二〇一一年）など。

小野晶子（おの・あきこ）
JILPT副主任研究員
同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程単位取得退学。二〇〇三年日本労働研究機構（現JILPT）に入職、二〇一〇年より現職。専門分野は、NPOの労働、非正規労働（パート、派遣労働）、労働経済。最近の研究成果として、派遣元、派遣先、派遣労働者に対するアンケート調査結果をまとめた、「JILPT調査シリーズNo.78、79（二〇一〇年）、No.80（二〇一一年）、JILPT労働政策研究報告書No.139『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—』（二〇一一年）や論文「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」（『日本労働研究雑誌』No.610所収、二〇一一年）などがある。

プロフィール

◆ 労働政策研究・研修機構（JILPT）の職業情報・就職支援ツールをご紹介します ◆

カード式職業情報ツール

OHBYカード

カード式職業情報ツール「OHBYカード」は、カードを使ったキャリアガイダンスツールです。430職種の職業情報を、写真・イラスト・チャート・動画などで紹介する「職業ハンドブックOHBY」の内容を48枚の必要最小限のカードにまとめました。このカードを使って作業を行う中で、自分の興味や関心を知り、同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報も得ることができます。



販売価格		FAX・E-mail または当機構HPよりご注文を承ります	
カード	735円 (本体700円+税)	ご注文内容、お名前、送付先ご住所、連絡先（電話・FAX・E-mailのいずれか）を FAX または E-mail にてお送りください。	
活用の手引き	315円 (本体300円+税)	当機構HPへは「OHBYカード」で検索、または下記アドレスへ	
カード+活用の手引き	1,050円 (本体1,000円+税)	http://www.jil.go.jp/publication/hrsys/ohbycard.htm	

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 研究調整部 成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp